



「なにをどうすればよい？ 同一労働同一賃金」

(表1) 同一労働同一賃金の正体とは？

パートタイム・有期雇用労働法改正のポイント	
①	不合理な待遇差の禁止
②	労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
③	行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続の整備

(表2) 待遇差が合理的であることの説明義務

区分	内容
均衡待遇	職務内容、職務内容・配置変更の範囲、その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止
均等待遇	職務内容、職務内容・配置変更の範囲が同じ場合、差別的取扱いを禁止

(表3) 労働者に対する説明義務の強化

内容	
①	パートに加え、有期雇用労働者に対しても、雇用管理上の措置の内容の説明義務
②	求めがあった場合、正社員との待遇差の内容・理由等を説明する義務
③	説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止

いよいよ来年4月1日より、中小企業にも同一労働同一賃金に関連する法律が適用されます。

同一労働同一賃金について、施行日までに、何を、どうすればよいのか、その対策についてご案内いたします。

●同一労働同一賃金の正体とは？

同一労働同一賃金という言葉は、よく聞かれると思いますが、その中身はあまり知られていません。

来年4月1日より中小企業にも、同一企業内における正社員と非正規社員の不合理な待遇差を是正するため、パートタイム・有期雇用労働法が適用されます。これが同一労働同一賃金の正体といえます。

●何をどうすればよい？

同一労働同一賃金の正体であるパートタイム・有期雇用労働法においては、不合理な待遇差の禁止が求められています。逆に言うと、合理的に待遇差を説明できればよいといえます。

そのため、まずは正社員とパート、正社員と契約社員とで異なる待遇差(手当等の労働条件の違い)を洗い出し、なぜ異なるのか、理由を考えることから始めるとよいでしょう。

●説明は納得させることまで求められていない

来年4月1日より中小企業にも適用されるパートタイム・有期雇用労働法において、今までパートに対してだけであった正社員との待遇差の内容や理由についての説明義務が、有期雇用労働者にも求められることとなります。

待遇の説明は、納得させることまで求められておらず、また口頭でもよいとされています。ただし、やる気を高めってもらうためにも、丁寧な説明は必要だと思います。

事務所日誌



■11月の事務所の活動

- 12日 所内にて給与計算業務改善会議を開催
- 12日 井原商工会議所にて働き方改革相談窓口対応
- 17日 早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 17日 テレビ電話を使ったゆうかつ(読書会)を開催
- 30日 法的保護講習の講師を務める

■編集好奇

▼先日新しいスタッフを迎えることができました。新しい人が入ってくると、私たちもいい刺激をもらいます。改めて業務内容や自分のことを見つめなおすよい機会にもなります。来月号以降でまた、ご紹介させていただければと思います。(SS)

●職務分析は業務改善も同時に行う



先日、事務所内で給与計算の業務改善会議を行いました。給与計算業務の職務分



析から始めて、その後、業務改善を行っていきところまでたどり着きました。この作業までくると、使いやすいツールがあると便利です。当事務所では、「Trello(トレロ)」という仕事の見える化が図れる無料のクラウドシステムを使っています。(妹尾)